



فاعلية البرنامج التدريبي أساسيات الاستزراع السمكي لصغار المستثمرين بأرض المغرة وغرب غرب المنيا

منى حافظ محمد كامل حافظ عفاشة¹ إيمان محمد إبراهيم سالم² ومحمد حفنى يونس²
¹المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة- مركز البحوث الزراعية، مصر.
²معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية - مركز البحوث الزراعية، مصر

الملخص

استهدف هذا البحث التعرف على المستوى المعرفي للمبجوثين بالتوصيات الفنية الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي قبل وبعد حضورهم البرنامج التدريبي، إلى جانب قياس حجم الأثر للبرنامج التدريبي وأيضا التعرف على آراء المبجوثين في البرنامج التدريبي وفقا لبعض معايير الفاعلية التدريبية، إلى جانب التعرف على تقييم البرنامج التدريبي وذلك من وجهة نظر المبجوثين، و أهم مقترحات المبجوثين وذلك لزيادة فاعلية البرامج التدريبية المستقبلية، وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية عن طريق استمارة تم استيفائها من المتدربين قبل وبعد تعرضهم للبرنامج التدريبي المدروس وهم بمنطقة المغرة وغرب غرب المنيا التابعين لشركة تنمية الريف المصرى الجديد والبالغ عددهم 37 مبجوثا خلال البرنامج التدريبي، واستخدم في عرض النتائج وتحليل البيانات التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، اختبار paired T test لقياس الفروق بين قبل البرنامج وبعد البرنامج، ومعادلة كوهين دي وذلك للتعرف على حجم الأثر للبرنامج التدريبي، وكانت أهم النتائج هي: أن حوالي 74.1% من المبجوثين كان مستوي معرفتهم متوسطة للتوصيات الفنية الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي وذلك قبل تنفيذ البرنامج، فى حين بلغ نسبة 100% من المبجوثين مستوى معرفي مرتفع للتوصيات الاستزراع السمكي وذلك بعد تنفيذ البرنامج، ارتفاع نسبة الاستفادة للمبجوثين من البرنامج التدريبي وكانت مرتبة تنازليا كما يلي: جودة المياه في الاستزراع السمكي بدرجة متوسطة 2.89، تغذية الأسماك والعلائق بدرجة متوسطة 2.81، التحضين لزريعة الأسماك بدرجة متوسطة قدرها 2.75، كما تشير النتائج أيضا إلى ارتفاع الأثر للبرنامج التدريبي على المستوى المعرفي للمبجوثين حيث بلغت قيمته حوالي 2.21 عن طريق تطبيق معادلة كوهين دي، كما أشارت النتائج أيضا أن أهم المقترحات الخاصة بالمبجوثين وذلك لزيادة فاعلية البرامج التدريبية المستقبلية كانت مرتبة كالتالي: عمل الدورات التدريبية في مواقع الاستزراع السمكي ذكرها (86.4%) من إجمالي المبجوثين، عمل دورات موسمية مكثفة تشتمل على جميع مراحل الاستزراع السمكي من البداية للنهاية لإتقال الخبرات الشخصية بالمعلومات النظرية والعملية ذكرها (81%) من إجمالي المبجوثين، الإكثار من عمل الدورات التدريبية العملية وخاصة لتفريخ البلطي وذكرها حوالي (64.8%) من إجمالي المبجوثين

المقدمة والمشكلة البحثية:

تبدل وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي بجمهورية مصر العربية جهوداً متواصلة لدعم وتطوير قطاع الثروة السمكية إيماناً منها بما يمكن أن يحققه هذا القطاع فى تغطية احتياجات مصر من البروتين الحيوانى، وقد حقق هذا القطاع العديد من النجاحات التى وصلت بنصيب الفرد إلى 20 كجم/ سنة من الناتج المحلى للإنتاج السمكى نتيجة الإهتمام بتطوير سبل الاستزراع السمكى.

وقد احتلت مصر الترتيب الأول إفريقيا والسادس عالميا فى الاستزراع السمكى عن عام 2018 طبقا لإحصاءات منظمة الاغذية والزراعة (الفاو) 2020 بفضل ما يبذل فى هذا المجال من مجهودات القطاعين العام والخاص (الهيئة العامة لتنمية الثروة السمكية، 2019)

ولقد تحول تركيز معظم المنظمات الخاصة والحكومية والأهلية إلى العنصر البشري بشكل كبير، لما له من أهمية وتأثير على واقعها ومستقبلها، فأصبح الاستثمار في العنصر البشري وسيلة للوصول إلى أهدافها وغايتها.

ويعتبر التدريب من أهم وسائل الاستثمار في العنصر البشري في العصر الحاضر إذ أصبح يحتل مكان الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة منها والنامية على حد سواء (جودة، 2010: 64). كما أن له مكانة مهمة بين أنشطة إدارة الموارد البشرية، ليس فحسب بل ويعد جزءاً رئيسياً من إستراتيجية الموارد البشرية في معظم المنظمات والهيئات والمؤسسات الحكومية، لما له من دور كبير في تنمية العاملين ورفع قدراتهم وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي.

لذلك فهو من المفاتيح الأساسية لتطوير وتحسين أداء وكفاءة العاملين، من خلال تزويدهم بالمعلومات والمعارف التي تنقصهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتعديل اتجاهاتهم وقناعاتهم، وذلك في سبيل رفع مستوى الكفاءة وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية إلى أقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة، ولهذا يحتل التدريب أهمية قصوى بوصفه عنصراً رئيسياً في تنمية الموارد البشرية (خزام، 2020: 9). لذا تزايد اهتمام المؤسسات والشركات بالتدريب باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين عوامل الإنتاج المادية وبين الأفراد العاملين بالمؤسسة وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف الشركات بأكثر فعالية وكفاءة ممكنة، فالتدريب أصبح أداة أساسية تعتمد عليها كل المؤسسات التي ترغب في تحسين إنتاجيتها. (بوزرقاطة، 2018/2019، ص ب). هذا وقد حظي التدريب والتنمية باهتمام كبير في الآونة الأخيرة في جميع المنشآت الخاصة والعامية حيث لا يمكن للتغييرات الهيكلية في المنظمة أن تحدث أثارها الإيجابية إلا من خلال كفاءات بشرية مدربة تمتلك معارف ومهارات وخبرات عملية تساهم في تفعيل التغيير بها لضمان بقائها واستمراريتها.

ونظراً لأهمية موضوع التدريب والتنمية في العملية الإدارية، وإيمانها بأن التدريب يمثل أحد المحاور الإستراتيجية لتدعيم وتنويع مهارات وخبرات العاملين، وهو العامل الحيوي الفعال الذي يستخدم في تنمية الموارد البشرية وتأهيلها للقيام بجميع المهام والأعمال، وحيث أن التدريب يعد ذات تأثير فعال على مردوية العنصر البشري وهو ضروري للمحافظة على قوة عمل ذات كفاءة عالية، فإنه يعتبر أساس التغيير ومطلباً حتمياً لنجاح المنظمة في الوصول إلى أهدافها وغايتها التي تسعى إلى تحقيقها. (السماوى، 2014 : 2)

كما أن التدريب الحديث هو عمليات وأنشطة متعاقبة ومتراصة ومتناسقة قد تبدأ قبل مباشرة الأفراد للعمل وقد تكون أثناءه ويمكن أن تتم داخل المنظمات وخارجها (الكبيسي، 2014: 11)

وقد تبدأ عملية التصميم للبرامج التي يسترشد بها المدربون والمنفذون والمشاركون من المتدربين أثناء عملية التنفيذ والتطبيق وختم التدريب بعملية التقييم للوقوف على الإيجابيات والآثار السلبية وحل المشكلات وتذليل الصعوبات التي يواجهها الأفراد وتقوم بتشخيص وتحديد ومعرفة مواطن القوة والضعف في أنشطتها وعناصرها ومواردها البشرية (الحري، 2016: 18).

وتعتبر شركة تنمية الريف المصري الجديد من أهم الهيئات المعنية باستصلاح وتنمية المليون ونصف المليون فدان كمرحلة أولى من أربعة ملايين فدان. والتي تؤكد على أهمية العلم والتدريب والإرشاد الزراعي والتوعية من خلال مركز البحوث الزراعية، إلى جانب التنسيق مع الجهات في وزارتي الزراعة والري؛ لإضافة مساحات جديدة منها. وهي شركة مساهمة مصرية 100% تضم وزارة المالية، والهيئة العامة لمشروعات التعمير والتنمية الزراعية، ووزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، وهيئة المجتمعات العمرانية الجديدة، ووزارة الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية. حيث يعتبر أهداف الشركة استصلاح زراعة الأراضي، والتنمية الصناعية، وبناء مجتمعات تنموية مستدامة، وتنمية الثروة الحيوانية، والاستزراع السمكي، وتوفير فرص عمل للشباب.

<https://www.elreefelmasry.com/about>

ومما سبق يتضح مدى أهمية الحاجة إلى وضع إستراتيجية خاصة للتدريب تهدف إلى تطوير قدرات الأفراد وإكسابهم معارف ومهارات جديدة وتغيير اتجاههم وتطوير سلوكهم وذلك باعتبار التدريب من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين عوامل الإنتاج المادية وبين الأفراد العاملين بأى مؤسسة مما يضمن تحقق الأهداف بأكثر فعالية وكفاءة ممكنة.

لذا فإن دراسة الوضع الراهن للأفراد المتدربين وما يتضمنه من أرائهم وتقييمهم في البرامج التدريبية الخاصة بهم، والمشكلات التي تواجههم في التدريب، والمقترحات الخاصة لتطوير التدريب يعد من أهم مراحل تخطيط البرامج التدريبية على أسس علمية لمعالجة تلك المشكلات.

لذا فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في البحث عن إجابات للأسئلة التالية:

ما هي درجة فاعلية البرنامج التدريبي الخاص بالمستثمرين للاستزراع السمكي؟، ما هو الأثر التدريبي للبرنامج؟

الأهمية التطبيقية للبحث:

تتضح الأهمية التطبيقية للبحث في أن ما سوف تسفر عنه النتائج برأي المبحوثين في البنود الخاصة للبرنامج التدريبي وذلك للوقوف على جوانب القوة والضعف لكل ما يقدم من برامج تدريبية وجهود إرشادية لتعظيم الاستفادة منها، وكذلك التعرف على مدى فعالية البرنامج التدريبي المقدم من خلال التعرف على المستوى المعرفي للمبحوثين حتى يمكن وضعها أمام متخذي القرار المعنيين ببناء برامج تدريبية ملائمة تستهدف رفع مستوى معرفة ومهارات المبحوثين المطبقين للاستزراع السمكي وتدعيم اتجاهاتهم الإيجابية ومحاولة تغيير سلوكهم بشكل ايجابي ينعكس على أدائهم.

الأهمية النظرية للبحث:

تتمثل الأهمية النظرية للبحث في أنه يمكن الاسترشاد بما يتضمنه هذا البحث من محتويات ومتغيرات وما أسفر عنه من نتائج في فتح مجالات جديدة لإجراء مزيد من الأبحاث المتشابهة في محالات أخرى من التدريب سواء كانت لتغطية بعض أوجه القصور في هذا البحث أو لاستجلاء نواحي أخرى لم يتطرق إليها هذا البحث.

الأهداف البحثية:

1. التعرف على مستوى معرفة المبحوثين بالتوصيات الفنية الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي قبل وبعد حضورهم البرنامج التدريبي.
2. التعرف على أثر البرنامج التدريبي على درجات معرفة المبحوثين بالتوصيات الفنية الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي.
3. التعرف على آراء المبحوثين في جوانب البرنامج التدريبي التالية: درجة تعاون الإدارة، ودرجة وضوح الأهداف التدريبية، وقدرة المدرب على توجيه المتدربين، ومهارات التمكن من المادة التدريبية، الصفات الشخصية للمدرب، ومهارات الاتصال للمدرب، ومكان انعقاد التدريب، وأماكن الإقامة الخاصة بالمتدربين، والمحتوى التدريبي، ووقت وزمن التدريب، وخصائص المتدربين، والمساعدات التدريبية.
4. التعرف على درجات استفادة المبحوثين من موضوعات البرنامج التدريبي المدروس.
5. التعرف على آراء المبحوثين في إمكانية تطبيقهم لموضوعات البرنامج التدريبي المدروس.
6. التعرف على مقترحات المبحوثين لزيادة فعالية البرامج التدريبية مستقبلاً.

الاستعراض المرجعي والدراسات السابقة:

نظراً للدور الكبير الذي يلعبه التدريب في رفع مستوى كفاءة ومهارات خبرات العاملين في المنظمات المختلفة وبالتالي زيادة فعالية هذه المنظمات وتحسين جودة مخرجاتها فقد أصبح التدريب ضرورة وطلباً لا يمكن الاستغناء عنه بالنسبة لجميع المنظمات. (جاسم، 2012).

فقد ذكر، "Baldwin, et al" (2008:360) أن التدريب يلعب دوراً أساسياً في حياة المنظمات المعاصرة من خلال مجموعة من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وهي: تطور مهارات ومعارف العاملين في مجال معين، ورفع كفاءة وفعالية العاملين وبالتالي كفاءة وفعالية المنظمة من خلال تحقيق أهدافها المرسومة، وإكساب العاملين المهارات المطلوبة من أجل إشراكهم في عملية اتخاذ القرار، وتزويدهم بالخبرات المطلوبة لمواكبة التطورات العلمية المتواصلة في مجال الإنتاج، وبناء رأس المال الفكري والبشري و الاجتماعي، وتنمية وتطوير المهارات القيادية وتشجيع روح الإبداع لدى المتدربين.

ومن الجدير بالذكر أن عملية التدريب تتكون من مجموعة من العناصر المتفاعلة، حيث إن كل عنصر يتأثر بالعناصر الأخرى ويؤثر فيها، وهذه العناصر وضحاها (السكران، 2009) وهي: المتدرب، والمدرّب، والمادة العلمية، والبيئة المقام فيها التدريب.

كما أن التدريب يمر بعدة مراحل يمكن تلخيصها في أربعة مراحل هي: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرنامج التدريبي بناء على الاحتياجات، ثم تنفيذ البرنامج التدريبي، وأخيراً تقييم البرنامج التدريبي.

وتتمثل مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها إستراتيجية المنظمة لتدريب مواردها البشرية، وتعتبر الاحتياجات التدريبية متجددة ومستمرة، وحالية ومستقبلية، ويشير إليها (أبو النصر، 2012) بأنها مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها الفرد في مؤسسة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وذلك من خلال تحليل المنظمة (أين تقع الحاجة للتدريب)، تحليل الوظيفة (ما نوع التدريب المطلوب)، تحليل الفرد (من الذي يحتاج للتدريب). (عقيلي، 2009)

أما مرحلة تصميم البرامج التدريبية فتتضمن تحديد الأهداف التدريبية لكل برنامج، والميزانية الخاصة بالتدريب وتأتي عملية تنفيذ التدريب بعد الانتهاء من التخطيط له، ففي هذه المرحلة يتم تنفيذ الخطط وذلك بتحديد المجموعات المستهدفة والاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات وكذلك

تحديد مكان التدريب وتجهيزاته وحساب التكاليف والفوائد المحتملة ويمكن تحديد خطوات تنفيذ التدريب في تحديد كل من: اختيار المدربين، واختيار المتدربين، والمحتوى التدريبي، ومكان التدريب، ووقت التدريب، واختيار الأساليب التدريبية، وإعداد قاعة التدريب. وتعد مرحلة تقييم البرامج التدريبية من أهم مراحل العملية التدريبية فتقييم التدريب يعرف بأنه: الطريقة المنظمة لتحديد مدى النجاح في تحقيق الأهداف التي تم تصميمها من أجله (الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD)، 2017: 127).

وهناك عدة عناصر أساسية يجب مراعاتها حتى تتحقق فعالية العملية التدريبية هي (سويلم، 2003):

- 1- ضرورة توافر الفرص للمتدربين لتطبيق ما تعلمونه ليناسب مع الهدف من العملية التدريبية.
- 2- ضرورة استخدام أكبر عدد ممكن من الحواس أثناء العملية التدريبية لاستقبال كل ما هو جديد.
- 3- مراعاة الدقة في استقبال المهارات المطلوب التدريب عليها.
- 4- توافر الحوافز المناسبة التي تساهم في إقناع المتدربين والمشاركين في البرامج التدريبية على تحقيق ذاتهم.
- 5- مراعاة الفروق الفردية بين الأفراد المتدربين.
- 6- ضرورة أن يتم تحقيق النقل الجزئي للمهارات والمعارف على فترات زمنية وفق مخطط زمني محدد.
- 7- ضرورة القيام بعملية القياس الفعلي للأثر التدريبي.
- 8- ضرورة اختيار العناصر المناسبة للتدريب من المدربين.
- 9- ضرورة استخدام المعينات التدريبية التي تسهل عملية نقل المعلومات والخبرات وتنمية المهارات.
- 10- تقسيم الجهد البشري على حلقات حتى يمكن أن يساهم بدرجة أكبر في الاستيعاب بدلا من أن يكون مستمرا.

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بالبرامج التدريبية والتي أمكن الإطلاع عليها:

- 1- دراسة محمد (2016) دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج التدريبي تقنيات إدارة واستخدام الموارد الطبيعية لتعظيم إنتاجية الاراضي المتأثرة بالملوحة.

استهدف هذا البحث التعرف على درجة صلاحية البرنامج التدريبي، والتعرف على درجة الاستفادة من محتويات البرنامج التدريب، إلى جانب تحديد العلاقة بين درجة

صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي وبين درجة استفادتهم من محتوى البرنامج التدريبي، وتحديد العلاقة بين بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوثين، وبين درجة استفادتهم من محتوى البرنامج التدريبي المدروس، وأخيرا تحديد درجة الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة في تفسير التباين الكلي في درجات استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي المدروس. وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية من المتدربين بعد تعرضهم للبرنامج التدريبي المدروس وهم المهندسين الزراعيين والبالغ عددهم 38 مبحوثاً خلال البرنامج التدريبي، واستخدم في عرض النتائج وتحليل البيانات كل من العرض الجدولي بالتكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والدرجة المتوسطة، واختبار (ف)، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ونموذج التحليل الارتباطي والانحداري المتعدد التدريجي الصاعد (Step-Wise Multiple Correlation and Regression). وجاءت أهم النتائج على النحو التالي:

أن 42,1% من المبحوثين يروا أن البرنامج التدريبي يتسم بالصلاحية العالية في كافة الجوانب، وأشار 39,5% من المبحوثين بان صلاحية جوانب البرنامج كانت متوسطة، وأشار 18,4% من المبحوثين بان صلاحية جوانب التدريب كانت منخفضة وأشار حوالي 63,15% من المبحوثين بان مستوى استفادتهم من موضوعات البرنامج المقدمة كانت عالية، وأوضحت النتائج وجود علاقة معنوية طردية عند مستوى 0,01 بين درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي وكلا من مكان تنفيذ البرنامج، وكفاءة وسائل الإيضاح المستخدمة في البرنامج، وقدرة البرنامج على حل المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، وتقييم أداء المدربين، والدرجة الكلية لصلاحية البرنامج، وبين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي، بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوى معنوية 0,05 مع توقيت وزمن البرنامج، وجود علاقة ارتباطيه بين المتغيرات الآتية السن، وعدد سنوات الخبرة في العمل الزراعي، وعدد الدورات التدريبية، ودرجة أداء الأنشطة الإرشادية الزراعية، والرضا عن العمل، وبين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي وذلك عند مستوى 0,01.

بينما كانت العلاقة معنوية عند مستوى معنوية 0,05 مع المؤهل الدراسي، والعضوية في المنظمات، واجمالي مصادر المعلومات الزراعية، وبين درجة استفادة المهندسين الزراعيين من محتويات البرنامج التدريبي، وأن المتغيرات المستقلة ذات الإسهام المعنوي في درجة استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي أربع متغيرات وهي: الدرجة الكلية للصلاحية، وقدرة البرنامج على حل

المشكلات الزراعية، ومحتوي المادة العلمية، ومستوي أداء المدربين، وكانت نسبة مساهمة هذه المتغيرات مجتمعة 0,73 في تفسير التباين الكلي للمتغير التابع.

2- دراسة البسيوني (2009) أثر التدريب على معارف واتجاهات مساعدي هيئة البحوث بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية.

استهدف هذا البحث التعرف على تأثير التدريب على معارف واتجاهات شباب الباحثين بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة في مجال أساسيات الإستزراع السمكي، وذلك من خلال تحديد الفرق بين متوسطي درجات المعرفة للمتدربين في مجال أساسيات الإستزراع السمكي قبل وبعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، وكذلك تحديد الفرق بين متوسطي درجات اتجاه المتدربين نحو الإستزراع السمكي قبل وبعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، وسعى البحث للتعرف على مصادر معلومات المبحوثين في مجال الإستزراع السمكي، وكذلك معرفة آراء المتدربين في مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي ومراعاة البرنامج لبعض عناصر ومعايير الفعالية التدريبية، والتعرف على مقترحاتهم لتطوير البرامج التدريبية المستقبلية.

وتم جمع بيانات البحث خلال دورة تدريبية عقدت بالمعمل خلال النصف الأول من عام 2008 باستخدام استمارة استبيان في دراسة (قبلية - بعدية) من 20 مبحوثاً من مساعدي هيئة البحوث بالمعمل، وبنسبة حوالي 60% من إجمالي عدد مساعدي هيئة البحوث بالمعمل، واستخدم في عرض وتحليل البيانات الجداول بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t).

وتلخصت أهم النتائج في وجود فرق معنوي بين متوسطي درجات المعرفة للمتدربين وكذلك وجود فرق معنوي بين متوسطي درجات اتجاه المبحوثين نحو الإستزراع السمكي قبل بدء البرنامج التدريبي وبعد الإنتهاء منه، وكانت أهم مصادر المعلومات التي اعتمد عليها المبحوثين في الحصول على معلومات الاستزراع السمكي وفقاً لأهميتها النسبية هي كليات الزراعة والعلوم والطب البيطري، تليها الكتب والمراجع العلمية بنسبة 100%، و70% على التوالي، وكان المبحوثين في فئة الاستفادة المرتفعة يمثلون غالبية المتدربين بنسبة 70% من إجمالي عدد المبحوثين، وبالنسبة لآراء المبحوثين في عناصر البرنامج التدريبي فقد جاء في المرتبة الأولى تم قياس الاحتياجات التدريبية للمتدربين قبل بداية البرنامج التدريبي بمتوسط حسابي قدره 3 درجات، وجاء في المرتبة الثانية تعريف المتدربين بأهداف البرنامج التدريبي بمتوسط حسابي قدره 2,85 درجة، وكانت مقترحات المبحوثين لتطوير البرامج

التدريبية المستقبلية هي أخذ رأي المتدربين في تحديد مواعيد البرامج التدريبية بنسبة 85%، وتنظيم دورات تدريبية متخصصة بنسبة 65%.

3- دراسة عبد الغنى وهشام (2006) تقييم البرنامج التدريبي للأخصائيين العاملين بمشروع تكثيف الإنتاج الزراعي بمحافظة شمال الصعيد.

استهدف البحث التعرف على درجة تنفيذ عناصر البرنامج التدريبي للأخصائيين العاملين بمشروع تكثيف الإنتاج الزراعي وفقاً لآراء المبحوثين وكذلك التعرف على المشكلات التي واجهت المبحوثين أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي، وقد بلغت شامله البحث 75 أخصائياً بمحافظة المنيا وبنى سويف والفيوم، وجمعت البيانات بالمقابلة الشخصية للمبحوثين باستخدام استمارة استبيان، واستخدم في عرض وتحليل البيانات العرض الجدولي بالتكرارات والمتوسط الحسابي المرجح، والنسب المئوية.

وتلخصت أهم النتائج فيما يلي:

- 1- بلغ المتوسط العام لدرجة تنفيذ عناصر البرنامج التدريبي للأخصائيين العاملين بمشروع تكثيف الإنتاج الزراعي وفقاً لآراء المبحوثين 83,16% مما يدل على أن البرنامج التدريبي تم تنفيذه بكفاءة عالية.
- 2- ترتيب عناصر تنفيذ البرنامج التدريبي تنازلياً وفقاً لمتوسط درجة التنفيذ النسبي كما يلي: الأشراف على تنفيذ البرنامج التدريبي 95,88%، موعد انعقاد البرنامج التدريبي 92,25%، أثر التدريب على المتدربين 89,81%، ومدة البرنامج التدريبي 89,8%، مكان التدريب 87,84%، المدرب 85,81%، واستقبال وافتتاح البرنامج التدريبي 82,13%، دعوة المتدربين للبرنامج التدريبي 72,7%، تقييم المدرب 71,50%، وأخيراً المحتوى البرنامج التدريبي 69,98%.
- 3- جاء في مقدمة المشكلات التي واجهت المبحوثين المشكلات الإدارية والفنية أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.
- 4- كانت أهم المقترحات لزيادة فعالية البرامج التدريبية ضرورة العمل على زيادة حافز التدريبي وبدلات الانتقال للمشاركين في البرنامج التدريبي، والتركيز على الجوانب التطبيقية دون الإخلال بالجوانب النظرية في المحتوى التدريبي، والاهتمام بتوفير المطبوعات التوضيحية لتوزيعها على المشاركين في البرنامج التدريبي.

5- دراسة عابد وحامد (2006) فعالية التدريب الإرشادي لمزارعي الأسماك.

استهدفت هذه الدراسة التعرف على المستوى المعرفي لمزارعي الأسماك فيما يتعلق بالتوصيات الفنية للإستزراع السمكي والتي تضمنها البرنامج التدريبي وهي (إنشاء الأحواض السمكية، وتفرخ الأسماك، وتحضين الأسماك، وتغذية الأسماك، وأمراض الأسماك) قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي، وتحديد الفروق بين متوسطات درجات معرفه مزارعي الأسماك المبحوثين فيما يتعلق بالتوصيات الفنية للإستزراع السمكي سابقة الذكر والتي تضمنها البرنامج التدريبي قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي، ومدى تناول البرنامج التدريبي لبعض معايير الفعالية التدريبية للبرنامج من وجهة نظر المبحوثين، والعلاقة بين المعرفة الكلية للمتدربين بعد تنفيذ البرنامج التدريبي وبعض معايير فعالية البرنامج التدريبي، وكذا تحديد نسبة إسهام بعض هذه المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية المعنوية في تفسير التباين الكلي للتغير في درجة معرفه المبحوثين بالتوصيات الفنية للإستزراع السمكي، وأهم المشكلات التي تواجه المبحوثين في التدريب.

وأجرى هذا البحث على عينة عشوائية من مزارعي الأسماك الذين تعرضوا لدورات تدريبية بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة مركز أبوحماد وقد بلغ عددهم 50 متدربا من إجمالي عدد المزارعين المتدربين 75 متدربا، وتم جمع البيانات خلال شهرى نوفمبر وديسمبر عام 2005م عن طريق استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية، وتحليل البيانات استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون ونموذج التحليل الإرتباطى والإنحدارى المتدرج الصاعد واختبار T والمتوسط الحسابى والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية.

وتلخصت أهم النتائج:

- 1) وجود فروق معنوية على مستوى 0.01 بين متوسطات درجات معرفه مزارعي الأسماك المبحوثين فيما يتعلق بالتوصيات الفنية للإستزراع السمكي والتي تضمنها البرنامج التدريبي قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي.
- 2) اتضح أن النسبة المئوية لمتوسطات درجة موافقة المبحوثين على تناول البرنامج لمعايير الفعالية التدريبية لكل مكون من مكونات الموقف التدريبي هي المدربين 56,7%، والمتدربين 65%، والمحتوى التدريبي 68,3%، ومكان التدريب 75%، والتسهيلات التدريبية 64,3%، والمساعدات التدريبية 93,6%، ومدة الموقف التدريبي 87,7%، والعملية التدريبية 57,7%.
- 3) أشارت نتائج التحليل الإرتباطى والإنحدارى المتعدد المتدرج الصاعد أن ثلاث متغيرات من بين المتغيرات المدروسة (معايير فعالية البرنامج التدريبي) كانت نسبة مساهمتهم معنوية في التباين الكلي المفسر لدرجة معرفه

المبحوثين بعد تنفيذ البرنامج التدريبي (31,7%) وهذه المتغيرات هي وضوح المحتوى التدريبي، واستجابة المتدرب، وتوافر المساعدات التدريبية، وكانت أهم المشكلات التي تواجه المبحوثين هي صعوبة الوصول للمكان التدريب، تغلب الجوانب النظرية على الجوانب العملية فى البرنامج التدريبي.

يتضح مما سبق وجود تشابه للدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في هذا المجال وذلك في الجوانب الآتية التعرف على المستويات المعرفية للمبحوثين قبل وبعد البرنامج التدريبي، وكذلك معرفة آراء المتدربين في مدى استفادتهم من البرنامج التدريبي المقدم، وأيضا التعرف على درجة صلاحية الجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي المدروس، ومن هذا المنطلق فقد سعى هذا البحث لتقديم إضافة جديدة لنوعية تلك البحوث وهي معرفة حجم الأثر للبرنامج التدريبي عن طريق تطبيق معادلة كوهين دى.

الطريقة البحثية:

أولاً: المجال الجغرافي والبشري:

تم إجراء هذا البرنامج التدريبي بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة بمركز أبوحماد بمحافظة الشرقية لعدد 37 مبحوث من صغار المزارعين بمنطقة المغرة، وغرب غرب المنيا التابعين لشركة تنمية الريف المصرى الجديد، وكان موعد بداية تنفيذ البرنامج 2020/11/15 بعنوان أساسيات الاستزراع السمكي وتم تنفيذ 6 دورات تدريبية غير متتالية وانتهت بتاريخ 2021/3/27، وكان التدريب لمجموعات مختلفة.

ثانياً: المجال الزمني:

تم جمع بيانات هذا البحث بداية من شهر نوفمبر 2020 حتى شهر مارس 2021 باستخدام أسلوب الاستبيان بالمقابلة الشخصية التي أعدت لتحقيق أهداف البحث.

ثالثاً: أداة جمع البيانات

للحصول على بيانات هذا البحث تم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات من المبحوثين تتماشى بنودها وتحقق الأهداف البحثية، وقد اشتملت استمارة الاستبيان على البنود الآتية:

- بعض البيانات الشخصية والاجتماعية والاتصالية المبحوثين.
- معارف المتدربين عن أساسيات الاستزراع السمكي.
- آراء المتدربين لقياس فعالية البرنامج التدريبي.
- تقييم البرنامج التدريبي.

● مقترحات المبحوثين لزيادة فعالية البرامج التدريبية المستقبلية.

كما تم إجراء اختبار مبدئي Pre-Test لاستمارة الاستبيان علي خمس مبحوثين بمنطقة البحث وتم تعديل بعض بنودها حتي أصبحت صالحة لجمع البيانات في صورتها النهائية.

رابعا: المعالجة الكمية للبيانات

● تم معالجة بعض استجابات المبحوثين بما يلائم تحليلها إحصائيا واستخلاص النتائج اللازمة لتحقيق أهداف البحث وذلك على النحو التالي:

● سن المبحوث: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن سنه لأقرب سنة ميلادية معبراً عنها بالرقم الخام، ووفقاً لذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: 40 سنة فأقل، و 41 - 57 سنة، و 58 سنة فأكثر.

● الحالة التعليمية: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مستوى تعليمه حيث نال 4 قيم رقمية إذا كان تعليم عالي، و 3 قيم رقمية إذا كان تعليم متوسط، و 2 قيم رقمية إذا كان يقرأ ويكتب، و 1 قيم رقمية إذا كان أمي وذلك للترميز.

● الحالة الاجتماعية: تم قياس المبحوث بسؤال المبحوث عن حالته الاجتماعية حيث نال 2 قيم رقمية إذا كان متزوج، و 1 قيم رقمية إذا كان أعزب وذلك للترميز.

● حجم الحيازة المزرعية: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن حجم الحيازة المزرعية وفقاً لذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي 10- 86 فدان، 87 - 163 فدان، 164- 240 فدان.

● عدد أفراد الأسرة: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عدد أفراد الأسرة وفقاً لذلك تم تقسيم لعدد أفراد الأسرة إلى ثلاث فئات هي (3- 4) أفراد، (5- 6) أفراد، 7 أفراد فأكثر.

● عدد أفراد الأسرة العاملين بالمزرعة: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عدد أفراد الأسرة العاملين بالمزرعة وفقاً لذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي لا يوجد، (1- 3) أفراد، (4 - 7) أفراد.

● عدد سنوات الخبرة في مجال الاستزراع السمكي: وتم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عدد سنوات خبرته في مجال الاستزراع السمكي ووفقاً لذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي لا يوجد خبرة، 1-3 سنة، 4 سنوات فأكثر.

● حضور الدورات التدريبية في مجال الأسماك: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن عدد الدورات التدريبية التي تعرض لها في مجال الأسماك وأعطيت "درجتان"

في حالة الإجابة بنعم، و "درجة واحدة" في حالة الإجابة لا وذلك للترميز.

● السماع عن المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مصدر السماع عن المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة وأعطيت أربع درجات للريف المصري، ثلاث درجات للأصدقاء الزراعيين، ودرجتان للانترنت، ودرجة واحدة للتلفزيون.

● مصادر المعلومات عن الاستزراع السمكي: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مصدر السماع عن الاستزراع السمكي، وتم تقسيم مصادر الاستماع الى الانترنت، الأهل والجيران، شركة الريف المصري، التلفزيون وذلك بقيم رقمية 1، 2، 3، 4 على الترتيب.

● مستوى معرفة المبحوثين بالتوصيات الفنية الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي:

وتم قياسه بسؤال المبحوث عن معرفته بالتوصيات الفنية الخاصة بكل من إنشاء أحواض الاستزراع، ونظم الاستزراع السمكي و تركيب وتكوين العلائق، وتفريخ وتغذية الأسماك، وتحضين الزريعة، وأمراض وصحة الأسماك، واقتصاديات الاستزراع السمكي، وإدارة جودة المياه، وتداول الأسماك، حيث تتضمن كل توصية من التوصيات السابقة مجموعة من الممارسات، وقد حصل المبحوث علي درجة واحدة في حالة المعرفة، و صفر في حالة عدم المعرفة، موزعة كالتالي: إنشاء أحواض الأسماك 5 درجات، ونظم الاستزراع السمكي 4 درجات، وتركيب وتكوين العلائق 5 درجات، وتفريخ الأسماك 5 درجات، وتغذية الأسماك 5 درجات، وتحضين الزريعة 5 درجات، وأمراض وصحة الأسماك 5 درجات، واقتصاديات الاستزراع السمكي 6 درجات، وإدارة جودة المياه 4 درجات، والتداول للأسماك 5 درجات، وبذلك أمكن جمع الدرجات المعيرة عن معرفة المبحوثين بأساسيات الاستزراع السمكي بعد معايرتها وقد تراوحت تلك الدرجات ما بين 0 و 49 درجة وقد أمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات وفقاً لمستوى معرفتهم بممارسات تلك التوصيات كما يلي : مستوى معرفي ضعيف (16 درجة فأقل)، مستوى معرفي متوسط (17- 33 درجة)، مستوى معرفي مرتفع (34 درجة فأكثر). ولمعرفة أثر البرنامج التدريبي على المستوى المعرفي للمبحوثين بأساسيات الاستزراع السمكي وذلك بعد تطبيق البرنامج تم استخدام اختبار paired T test وذلك للحصول على (1μ) للمبحوثين قبل البرنامج، (2μ) للمبحوثين بعد تطبيق البرنامج، الانحراف المعياري.

ولتحديد حجم الأثر للبرنامج التدريبي تم تطبيق معادلة كوهين دي وهي:

$$d = (\mu_1 - \mu_2) / \sigma$$

حيث:

μ_1 = متوسط المعرفة للمبجوثين (قبل البرنامج).

μ_2 = متوسط المعرفة للمبجوثين (بعد تطبيق البرنامج).

σ = الانحراف المعياري.

ملحوظة: إذا كانت قيمة $d \leq 0.2$ يكون تأثير البرنامج ضعيف، إذا كانت قيمة $d = 0.5 \leq 0.8$ يكون تأثير البرنامج متوسط وإذا كانت قيمة $d = 0.8 \leq$ يكون تأثير البرنامج عالي.

خامسا: رأي المبجوثين في صلاحية جوانب البرنامج التدريبي وتضم الاتي:

1- درجة تعاون الإدارة:

المتدربين إلى ثلاث فئات وفقا لاستجابته إلى ثلاث فئات هي: قدرة عالية (17 درجة فأكثر)، قدرة متوسطة (12-16) درجة، قدرة ضعيفة (11 درجة فأقل) وتم توزيع المبجوثين على الفئات المذكورة وفقا لاستجاباتهم، كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف للمتغير ككل.

4- مهارات التمكن من المادة التدريبية:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبجوث على مدى تمكن المدرب من المحتوى التدريبي وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (7) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبجوثين ما بين 7، 21 درجة، ووفقا لذلك تم تقسيم رأي المبجوثين في قدرة المدرب على توجيه المتدربين إلى ثلاث فئات هي وفقا لاستجابته: قدرة عالية (17 درجة فأكثر)، قدرة متوسطة (12-16) درجة، قدرة ضعيفة (11 درجة فأقل) وتم توزيع المبجوثين على الفئات المذكورة وفقا لاستجاباتهم، كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل.

2- درجة وضوح الأهداف التدريبية:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبجوث على درجة وضوح الأهداف التدريبية للبرنامج وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (5) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبجوثين 5، 15 درجة، ووفقا لذلك تم تقسيم رأي المبجوثين في درجة وضوح الأهداف التدريبية للبرنامج إلى ثلاث فئات وفقا لاستجابته إلى ثلاث فئات هي: وضوح عالي (13 درجة فأكثر)، وضوح متوسط (9 - 12) درجة، وضوح ضعيف (8 درجات فأقل) وتم توزيع المبجوثين على الفئات المذكورة وفقا لاستجاباتهم، كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل.

3- قدرة المدرب على توجيه المتدربين:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبجوث على مدى قدرة المدرب على توجيه المتدربين وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (7) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبجوثين ما بين 7، 21 درجة، ووفقا لذلك تم تقسيم رأي المبجوثين في قدرة المدرب على توجيه

5- الصفات الشخصية للمدرب:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبجوث على اهم الصفات الشخصية التي يتمتع بها المدرب وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (7) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبجوثين ما بين 7، 21 درجة، ووفقا لذلك تم تقسيم رأي المبجوثين في الصفات الخاصة بالمدرب إلى ثلاث فئات وفقا لاستجابته هي: صفات شخصية عالية (17 درجة فأكثر)، صفات شخصية متوسطة (12-16) درجة، صفات شخصية ضعيفة (11 درجة فأقل) وتم توزيع المبجوثين على الفئات المذكورة وفقا لاستجاباتهم، كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف للمتغير ككل.

6- مهارات الاتصال للمدرب:

تم قياس المتغير بسؤال المبحوث على المهارات الاتصالية للمدرب وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (6) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبحوثين ما بين 6، 18 درجة، ووفقاً لاستجابته تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: مهارات اتصالية عالية (15 درجة فأكثر)، مهارات اتصالية متوسطة (10-14) درجة، مهارات اتصالية ضعيفة (9 درجات فأقل) كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل.

7- مكان انعقاد التدريب:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث على مناسبة أماكن التدريب وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (8) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبحوثين ما بين 8، 24 درجة، ووفقاً لاستجابته تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: غير مناسب (12 درجة فأقل)، مناسب لحد ما (13-18) درجة، مناسب (19 درجة فأكثر)، كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل.

8- أماكن الإقامة الخاصة بالمتدربين:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث على مناسبة أماكن الإقامة الخاصة بهم، وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (5) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبحوثين ما بين 5، 15 درجة، ووفقاً لذلك تم تقسيم رأي المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: مناسبة (13 درجة فأكثر)، مناسبة لحد ما (9 - 12) درجة، غير مناسبة (8 درجات فأقل) وتم توزيع المبحوثين على الفئات المذكورة وفقاً لاستجاباتهم، كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل.

9- المحتوى التدريبي:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث عن مدى مناسبة المحتوى التدريبي لهم، وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (6) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبحوثين ما بين 6، 18 درجة، ووفقاً لاستجابته تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات هي: محتوى تدريبي مناسب (15 درجة فأكثر)، محتوى تدريبي مناسب لحد ما (10-14) درجة، محتوى تدريبي ضعيف (9 درجات فأقل) كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل.

10- وقت وزمن التدريب:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث على مدى مناسبة وقت وزمن التدريب وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1

لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (5) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبحوثين ما بين 5، 15 درجة، ووفقاً لذلك تم تقسيم رأي المبحوثين في وقت وزمن التدريب للبرنامج إلى ثلاث فئات وفقاً لاستجابته هي: مناسب (13 درجة فأكثر)، مناسب لحد ما (9 - 12) درجة، غير مناسب (8 درجات فأقل) وتم توزيع المبحوثين على الفئات المذكورة وفقاً لاستجاباتهم، كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل.

11- خصائص المتدربين:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث على خصائص المتدربين الزملاء، وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (5) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبحوثين ما بين 5، 15 درجة، ووفقاً لذلك تم تقسيم رأي المبحوثين في خصائص المتدربين إلى ثلاث فئات هي: تعاون عالي (13 درجة فأكثر)، تعاون متوسط (9 - 12) درجة، تعاون ضعيف (8 درجات فأقل) وتم توزيع المبحوثين على الفئات المذكورة وفقاً لاستجاباتهم، كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل.

12- المساعدات والتسهيلات التدريبية:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوث على المساعدات والتسهيلات التدريبية، وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات موافق، سيان، غير موافق على الترتيب، وذلك من خلال (5) عبارات مختلفة، وبناء على ذلك تراوحت درجات المبحوثين ما بين 5، 15 درجة، ووفقاً لذلك تم تقسيم رأي المبحوثين في المساعدات والتسهيلات التدريبية إلى ثلاث فئات هي: عالية (13 درجة فأكثر)، متوسطة (9 - 12) درجة، ضعيفة (8 درجات فأقل) وتم توزيع المبحوثين على الفئات المذكورة وفقاً لاستجاباتهم، كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ككل.

سادساً: استفادة المبحوثين من البرنامج التدريبي:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثين عن تحديد مدى استفادتهم من محتوى موضوعات البرنامج وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات استفادة عالية، استفادة متوسطة، استفادة ضعيفة على الترتيب وفقاً لاستجاباتهم، ثم جمعت الدرجات وأعتبر حاصل جمع الدرجات التي حصل عليها في إجمالي الموضوعات بعد معايرتها مؤشراً كمياً لقياس درجة الاستفادة.

سابعاً: إمكانية تطبيق المبحوثين لموضوعات البرنامج التدريبي:

تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثين عن مدى إمكانية تطبيقهم لمحتوى موضوعات البرنامج وأعطيت قيم رقمية 3، 2، 1 لاستجابات يمكن تطبيقه، يمكن لحد ما، لا يمكن تطبيقه على الترتيب وفقاً لاستجاباتهم، ثم جمعت الدرجات وأعتبر حاصل جمع الدرجات التي حصل عليها في إجمالي الموضوعات بعد معايرتها مؤشراً كمياً لقياس إمكانية التطبيق.

ثامناً: الفروض النظرية:

لتحقيق الهدف البحثي الرابع تم صياغة الفرض النظري التالي " يوجد أثر للبرنامج التدريبي على المستوى المعرفي للمبحوثين الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي. ولاختبار صحة هذا الفرض البحثي تم صياغة الفرض الإحصائي التالي " لا يوجد أثر للبرنامج التدريبي على المستوى المعرفي للمبحوثين الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي.

تاسعاً: أدوات التحليل الإحصائي:

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، اختبار paired T test لقياس الفروق بين قبل البرنامج وبعده، كما تم تطبيق معادلة كوهين دي كأدوات للتحليل الإحصائي.

وصف عينة البحث

أوضحت النتائج الواردة بالجدول (1) أن ما يزيد عن ثلثي المبحوثين من المتدربين (67,5 %) يقعون في الفئة العمرية 40 – 57 سنة، وأن 73,0 % منهم حاصلون على مؤهل تعليم عالي، كما أشار معظم المبحوثين أن حياتهم الزراعية 164 فدان فأكثر، وأن 62,2 % منهم يتراوح عدد أفراد أسرهم ما بين 5 – 6 أفراد، كما أشار ما يزيد عن نصف المبحوثين (51,4 %) أن 1-3 أفراد من الأسرة يعملون بالزراعة، وأشار الغالبية العظمى من المبحوثين (94,6 %) إلى عدم حضورهم دورات تدريبية في مجال الاستزراع السمكي من قبل، وأن 67,6 % منهم يعتمدون على الإنترنت كمصدر للمعلومات فيما يتعلق بالاستزراع السمكي، وأن 81,1 % منهم سمعوا عن المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية من خلال شركة الريف المصري.

جدول رقم 1. توزيع المبحوثين وفقاً لمتغيراتهم المستقلة المدروسة.

التكرارات ن=37		الخصائص	التكرارات ن=37		الخصائص
العدد	%		العدد	%	
		الحالة التعليمية	5	13,5	السن 40 سنة فأقل
27	73,0	مؤهل عالي	25	67,5	40-57 سنة
10	27,0	مؤهل متوسط	7	19	57 سنة فأكثر
		حجم الحيازة المزرعية			الحالة الاجتماعية
7	18,9	86 فدان فأقل	2	5,4	أعزب
1	2,7	163-87 فدان	35	94,6	متزوج
29	78,4	164 فدان فأكثر			عدد أفراد الأسرة
		عدد أفراد الأسرة العاملين بالمزرعة			4 أفراد فأقل
16	43,2	لا يوجد	10	27,0	5-6 أفراد
19	51,4	1-3 أفراد	23	62,2	7 أفراد فأكثر
2	5,4	4 أفراد فأكثر	4	10,8	عدد سنوات الخبرة في المجال الاستزراع السمكي
		حضور الدورات التدريبية في مجال الأسماك			لا يوجد خبرة
35	94,6	لا	10	27,0	1-3 سنة
2	5,4	نعم	18	48,6	4 سنين فأكثر
		مصادر المعلومات عن الأسماك			مصدر السماع عن المعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية بالعباسة.
25	67,6	الانترنت	30	81,1	شركة الريف المصري
9	24,3	الأهل والجيران	4	10,8	المهندسين الزراعيين
2	5,4	شركة الريف المصري	1	2,7	الانترنت
1	2,7	التلفزيون	2	5,4	التلفزيون

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية عام 2021.

النتائج ومناقشتها

أولاً: مستوى معرفة المبحوثين بالتوصيات الفنية الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي قبل وبعد حضورهم البرنامج التدريبي
أوضح من النتائج الواردة بالجدول (2) أن أكثر من نصف عدد المبحوثين (74.1%) مستوى معرفتهم للتوصيات الفنية الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي قبل حضورهم

البرنامج التدريبي كانت متوسطة، وأن 25.9% منهم مستوى معرفتهم بتلك التوصيات كان مرتفعاً، كما تبين أيضاً بعد حضور المبحوثين للبرنامج أن جميعهم (100%) يقعون في فئة المستوى المعرفي المرتفع لأساسيات الاستزراع السمكي مما يدل على زيادة فاعلية وكفاءة البرنامج التدريبي في زيادة المستويات المعرفية للمتدربين.

جدول رقم 2. توزيع المبحوثين وفقاً لمستوى معرفتهم بالتوصيات الفنية الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي.

المستوى المعرفي للمتدربين قبل حضور البرنامج التدريبي	العدد	%	المستوى المعرفي للمتدربين بعد حضور البرنامج التدريبي	العدد	%
ضعيف (0-16 درجة)	0	0	ضعيف (0-16 درجة)	0	0
متوسط (17-33 درجة)	20	74,1	متوسط (17-33 درجة)	0	0
مرتفع (34-49 درجة)	17	25.9	مرتفع (34-49 درجة)	37	100
الاجمالي	37	100.	الاجمالي	37	100

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية عام 2021.

ثانياً: أثر البرنامج التدريبي على درجات معرفة المبحوثين بالتوصيات الفنية الخاصة بأساسيات الاستزراع السمكي.
لمعرفة أثر البرنامج التدريبي تم صياغة الفرض الإحصائي الأول التالي "توجد فروق معنوية بين متوسطات درجات معرفة المبحوثين قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالتوصيات الفنية لأساسيات الاستزراع السمكي".
ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل (Paried Test) كما هو موضح بجدول رقم (3) وقد اتضح من

النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,001) بين متوسطي درجات أساسيات الاستزراع السمكي قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح التطبيق البعدي وحيث الإشارة سالبه تكون الفروق في اتجاه المجموعة الثانية.

وبناء على يمكن رفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، مما يؤكد فعالية البرنامج التدريبي.

جدول رقم 3. قيمة (ت) لمعنوية الفرق بين متوسطات درجات معرفة المبحوثين قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي الخاص بالتوصيات الفنية لأساسيات الاستزراع السمكي.

المتغير التابع	القياس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
فعالية البرنامج التدريبي	قبل البرنامج	37	31,05	6,762	-13,441	0.000
	بعد البرنامج	37	42,76	3,303		

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية عام 2021.

ولقياس حجم الأثر تم تطبيق معادله (كوهين دي):

وكانت النتيجة 2.21 مما يدل على أن حجم الأثر كبير مما يؤكد على فعالية البرنامج التدريبي في زيادة معارف مزارعين أرض المغزه وغرب غرب المنيا.

ثالثاً: آراء المبحوثين في جوانب البرنامج التدريبي التالية:
1- درجة تعاون الإدارة:

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (4) أن تعاون الإدارة من وجهة نظر المبحوثين تراوح ما بين (5-15) درجة بمتوسط حسابي بلغ 12.5 درجة وانحراف معياري 1.7 درجة، كما يتضح أن ما يزيد عن نصف المبحوثين

- ثلاث فئات أظهرت النتائج الواردة بجدول 3 أن حوالي 86.5% من المبحوثين قد أشاروا بان الأماكن التي انعقد فيها التدريب مناسبة بدرجة عالية.
- 8- أماكن الإقامة الخاصة بالمتدربين:**
أظهرت النتائج الواردة بجدول (4) أن المؤشر الخاص بأماكن إقامة المتدربين قد تراوحت درجاته بين (5-15) درجة بمتوسط حسابي بلغ 11.8 وبانحراف معياري 1.95، وبتقسيم المدى الى ثلاث فئات أظهرت النتائج الواردة بجدول 3 أن ما يزيد عن نصف عدد المبحوثين 54.5% قد أشاروا بان أماكن إقامتهم كانت مناسبة بدرجة عالية في حين أشار باقي المبحوثين حوالي 45.9 بان أماكن الإقامة كانت مناسبة بدرجة متوسطة.
- 9-المحتوى التدريبي:**
أظهرت النتائج الواردة بجدول (4) أن المؤشر الخاص بمحتوى المادة التدريبية قد تراوح بين (5-15) درجة بمتوسط حسابي بلغ 12.9 وبانحراف معياري 2.27، وبتقسيم المدى لثلاث فئات أظهرت النتائج الواردة بجدول 3 أن حوالي 83.8% من المبحوثين أشاروا بان محتوى المادة التدريبية امتازت بكفاءة مرتفعة.
- 10-وقت وزمن التدريب:**
أظهرت النتائج الواردة بجدول (4) أن المؤشر الخاص بوقت وزمن التدريب قد تراوح بين (5-15) درجة بمتوسط حسابي 9.9 وبانحراف معياري بلغ قيمته 2.23، وبتقسيم المدى الى ثلاث فئات أظهرت النتائج الواردة بجدول 3 أن ما يزيد عن نصف عدد المبحوثين 56.8% قد أشاروا بان وقت وزمن التدريب كان متوسطا.
- 11-خصائص المتدربين:**
أظهرت النتائج الواردة بجدول (4) أن المؤشر الخاص بسمات المتدربين ق تراوح بين (5-15) درجة بمتوسط حسابي بلغ 11.4 وبانحراف معياري قيمته 1.75، وبتقسيم المدى الى ثلاث فئات فقد اظهرت النتائج الواردة بجدول 3 أن ما يزيد عن نصف عدد المبحوثين 56.8% قد أشاروا بان السمات الخاصة للمتدربين كانت متوسطة.
- 12-المساعدات التدريبية:**
أظهرت النتائج الواردة بجدول (4) أن المؤشر الخاص بالمساعدات التدريبية قد تراوح بين (5-15) درجة بمتوسط حسابي قيمته 12 وبانحراف معياري بلغ 1.52، وبتقسيم المدى الى ثلاث فئات فقد تبين من النتائج الواردة بجدول 3 أن أكثر من نصف المبحوثين 54.1% أشاروا بان المساعدات التدريبية كانت مرتفعة.
- 51.4%) يرون أن تعاون الإدارة كان متوسطا، في حين يرى 48.6% منهم أن تعاون الإدارة كان مرتفعا.
- 2- درجة وضوح الأهداف التدريبية:**
أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (4) أن درجة وضوح الأهداف التدريبية المدروسة من وجهة نظر المبحوثين تراوح ما بين (5-15) درجة بمتوسط حسابي بلغ 12.3 وانحراف معياري 1.63 درجة، كما يتضح أن ما يزيد عن ثلثي المبحوثين (64.9%) يرون أن الأهداف التدريبية كانت واضحة بدرجة مرتفعة.
- 3- قدرة المدرب على توجيه المتدربين:**
حيث أظهرت النتائج الواردة بجدول (4) أن قدرة المدرب على توجيه المتدربين من وجهة نظر المبحوثين تراوحت ما بين (5-15) درجة بمتوسط حسابي بلغ 14.8 وبانحراف معياري بلغ قيمته 2.27، وأن أكثر من نصف المبحوثين (56.8%) أشاروا بان قدرة المدرب على التوجيه للمتدربين كانت مرتفعة.
- 4-مهارات التمكن من المادة التدريبية:**
حيث أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (4) أن مؤشر تمكن المدرب من المادة التدريبية تراوحت بين (7 - 21) درجة بمتوسط حسابي بلغ 16.6 وبانحراف معياري 1.67، وبتقسيم المدى الى ثلاث فئات فقد تبين من النتائج الواردة بجدول رقم 3 ان حوالي 86.4% من المبحوثين أشاروا بان مهارة المدرب وتمكنه من المادة التدريبية كانت مرتفعة.
- 5-الصفات الشخصية للمدرب:**
أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (4) أن مؤشر الصفات الشخصية للمدرب تراوحت بين (7 - 21) درجة بمتوسط حسابي 18.4 وبانحراف معياري بلغت قيمته 1.75، وبتقسيم المدى إلى ثلاث فئات فقد أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم 3 ان أكثر من ثلثي المبحوثين 64.9% أشار بان المدرب يتمتع بصفات شخصية عالية.
- 6-مهارات الاتصال للمدرب:**
أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (4) أن مؤشر المهارات الاتصالية لدى المدرب تراوحت بين (6-18) درجة بمتوسط حسابي 15.1 وبانحراف معياري 1.50، وبتقسيم المدى الى ثلاث فئات أظهرت النتائج الواردة بجدول 3 أن أكثر من ثلثي المبحوثين 64.9% أشار بان المدرب يتمتع بمهارات اتصالية عالية مع المتدربين.
- 7-مكان انعقاد التدريب:**
أظهرت النتائج الواردة بجدول رقم (4) أن مؤشر مكان انعقاد التدريب تراوح بين (8-24) درجة بمتوسط حسابي 19.6 وبانحراف معياري 1.67، وبتقسيم المدى الى

جدول رقم 4. التكرارات المتوسطة والانحرافات المعيارية لبنود البرنامج التدريبي المدروس.

م	بنود صلاحية البرنامج التدريبي	مرتفعة		متوسطة		منخفضة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	درجة تعاون الإدارة.	18	48.6	19	51.4	0	0	12.5	1.65
2	درجة وضوح الأهداف التدريبية.	24	64.9	13	35.1	0	0	12.3	1.63
3	قدرة المدرب على التوجيه للمتدربين.	21	56.8	16	43.2	0	0	14.8	2.27
4	مهارات التمكن من المادة التدريبية.	32	86.5	5	13.5	0	0	16.6	1.67
5	الصفات الشخصية للمدرب.	24	64.9	13	35.1	0	0	18.4	1.75
6	مهارات الاتصال للمدرب.	24	64.9	13	35.1	0	0	15.1	1.50
7	مكان انعقاد التدريب.	32	86.5	5	13.5	0	0	19.6	1.76
8	أماكن الإقامة للمتدربين.	20	54.1	17	45.9	0	0	11.8	1.95
9	المحتوى التدريبي.	31	83.8	5	13.5	1	2.7	12.9	2.27
10	وقت وزمن التدريب.	6	16.2	21	56.8	10	27	9.9	2.23
11	خصائص المتدربين.	6	16.2	21	56.8	10	27	11.4	1.75
12	المساعدات التدريبية.	20	54.1	14	37.8	3	8.1	12	1.52

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية عام 2021.

رابعاً: درجات استفادة المبحوثين من موضوعات البرنامج التدريبي المدروس.

تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (5) ارتفاع درجة استفادة المبحوثين من موضوعات البرنامج التدريبي المدروس حيث بلغت الدرجة المتوسطة الإجمالية 3 درجات وقد تراوحت الدرجة المتوسطة للموضوعات ما بين 2,89 و 2,18 درجة، وقد تم ترتيبها تنازلياً وفقاً لدرجات استفادة المبحوثين من كل منها كما يلي: جاء في الترتيب الأول جودة المياه في الاستزراع السمكي بدرجة متوسطة 2,89، وجاء في الترتيب الثاني تغذية الأسماك والعلائق بدرجة متوسطة 2,81، وجاء في الترتيب الثالث التحضين لزريعة الأسماك بدرجة متوسطة قدرها 2,75، وجاء في الترتيب الرابع كلا من اقتصاديات الاستزراع السمكي، تداول الأسماك بعد الحصاد بدرجة متوسطة قدرها 2,72،

وجاء في الترتيب الخامس كلا من نظم الاستزراع السمكي، الإرشاد السمكي بدرجة متوسطة قدرها 2,59، وجاء في الترتيب السادس التفريخ لأسماك البلطي بدرجة متوسطة قدرها 2,54، وجاء في الترتيب السابع زيارة المركز الدولي للأسماك بدرجة متوسطة قدرها 2,45، وجاء في الترتيب الثامن إدارة المزارع السمكية بدرجة متوسطة قدرها 2,40، بينما جاء في الترتيب الأخير كلا من إدارة المفرخ السمكي، التعريف بالأمان الحيوي بدرجة متوسطة قدرها 2,18 وتشير هذه النتائج إلى ارتفاع درجة استفادة المبحوثين من محتويات البرنامج التدريبي، وهذا يشير إلى نجاح البرنامج في تحقيق أهدافه التدريبية المتوقعة من قبل المبحوثين وهذا يتطلب ضرورة تكرار هذا البرنامج على كل أصحاب المزارع السمكية في المنطقة المدروسة والمناطق المحيطة .

جدول رقم 5. الترتيب التنازلي لموضوعات البرنامج التدريبي المدروس وفقا لدرجة استفادة المبحوثين من كل منها.

م	موضوعات البرنامج التدريبي المدروس	استفادة عالية		استفادة متوسطة		استفادة ضعيفة		المتوسط	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	نظم الاستزراع السمكي	22	59.5	15	40.5	0	0	2.59	5
2	ادارة المزارع السمكية	21	56.8	10	27	6	16.2	2.40	8
3	زيارة المركز الدولي للأسماك	17	45.9	20	54.1	0	0	2.45	7
4	تغذية الأسماك والعلائق	30	81.1	7	18.9	0	0	2.81	2
5	التفريخ لأسماك البلطي	21	56.8	15	40.5	1	2.7	2.54	6
6	التحصين لزريعة الأسماك	29	78.4	7	18.9	1	2.7	2.75	3
7	التعريف بالأمان الحيوي	7	18.9	30	81.1	0	0	2.18	9
8	اقتصاديات الاستزراع السمكي	27	73	10	27	0	0	2.72	4
9	الإرشاد السمكي	23	62.2	13	35.1	1	2.7	2.59	5
10	جودة المياه في الاستزراع السمكي	34	91.9	2	5.4	1	2.7	2.89	1
11	إدارة المفرخ السمكي	7	18.9	30	81.1	0	0	2.18	9
12	تداول الأسماك بعد الحصاد	27	73	10	27	0	0	2.72	4

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية عام 2021.

خامسا: إمكانية تطبيق المبحوثين لموضوعات البرنامج التدريبي المدروس

2.08، وجاء في الترتيب الرابع التحصين لزريعة الأسماك بدرجة متوسطة قدرها 2.02، وجاء في الترتيب الخامس كلا من تغذية الأسماك والعلائق، تداول الأسماك بعد الحصاد بدرجة متوسطة قدرها 2.00، وجاء في الترتيب السادس ممارسات الإرشاد السمكي بدرجة متوسطة قدرها 1.94، وجاء في الترتيب السابع الممارسات الخاصة بالأمان الحيوي بدرجة متوسطة قدرها 1.89، بينما جاء في الترتيب الأخير زيارة المركز الدولي للأسماك بدرجة متوسطة قدرها 1.40.

تبين من النتائج الواردة بالجدول رقم (6) متوسطات إمكانية تطبيق المبحوثين لموضوعات البرنامج التدريبي وقد تراوحت المتوسطات بين 2.18 و 01.40 درجة، وقد تم ترتيبها تنازليا وفقا لرأى المبحوثين في إمكانية تطبيقها كما يلي: جاء في الترتيب الأول كلا من نظم الاستزراع السمكي وإدارة المزارع السمكية بدرجة متوسطة 2.18، وجاء في الترتيب الثاني جودة المياه في الاستزراع السمكي بدرجة متوسطة 2.10 وجاء في الترتيب الثالث اقتصاديات الاستزراع السمكي بدرجة متوسطة قدرها

جدول رقم 6. الترتيب التنازلي لموضوعات البرنامج التدريبي المدروس وفقا لإمكانية تطبيق المبحوثين لكل منها.

م	موضوعات البرنامج التدريبي	يطبق		يطبق لحد ما		لا يطبق		المتوسط	الترتيب
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
1	نظم الاستزراع السمكي	14	37.8	16	43.2	7	18.9	2.18	1
2	إدارة المزارع السمكية	13	35.1	18	48.6	6	16.2	2.18	1
3	زيارة المركز الدولي للأسماك	2	5.4	15	40.5	20	54	1.40	10
4	تغذية الأسماك والعلائق	11	29.7	15	40.5	11	29.7	2.00	5
5	التفريخ لأسماك البلطي	5	13.5	19	51.4	13	35.1	1.78	8
6	التحصين لزريعة الأسماك	10	27	16	43.2	10	27	2.02	4
7	التعريف بالأمان الحيوي	3	8.1	27	73	7	18.9	1.89	7
8	اقتصاديات الاستزراع السمكي	12	32.4	16	43.2	9	24.3	2.08	3
9	الإرشاد السمكي	9	24.3	17	45.9	11	29.7	1.94	6
10	جودة المياه في الاستزراع السمكي	11	29.7	19	51.4	7	18.9	2.10	2
11	إدارة المفرخ السمكي	0	0	20	54.1	17	45.9	1.54	9
12	تداول الأسماك بعد الحصاد	7	18.9	23	62.2	7	18.9	2	5

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية عام 2021.

سادسا: مقترحات المبحوثين لزيادة فعالية البرامج التدريبية مستقبلا
أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (7) أن أهم مقترحات المبحوثين لزيادة فعاليته البرامج التدريبية مستقبلا مرتبة تنازليا كما يلي: ذكر معظم المبحوثين (86.4%) عمل الدورات التدريبية في مواقع الاستزراع السمكي وأشار أكث من ثلاثة أرباعهم (81%) إلى عمل دورات موسمية

مكثفة تشتمل على جميع مراحل الاستزراع السمكي من البداية للنهاية لإتقال الخبرات الشخصية بالمعلومات النظرية والعملية، والإكثار من عمل الدورات التدريبية العملية وخاصة لتفريخ البلطي وذكرها ما يقرب من ثلثهم (64.8%)، كما أشار أكثر من نصفهم (59.4%) إلى أهميه عمل الدورات التدريبية أثناء موسم تفريخ البلطي.

جدول رقم 7. الترتيب التنازلي لمقترحات المبحوثين المبحوثين لزيادة فاعلية البرامج التدريبية مستقبلا.

م	المقترحات	التكرار	%	الترتيب
1	عمل الدورات التدريبية أثناء موسم تفريخ البلطي.	22	59.4	4
2	الإكثار من عمل الدورات التدريبية العملية وخاصة لتفريخ البلطي.	24	64.8	3
3	الإكثار من الدورات الخاصة بتربية واستزراع الأسماك البحرية.	15	40.5	7
4	عمل زيارات ميدانية من قبل المراكز البحثية لمنطقة المغرة وذلك لحل المشكلات البيئية.	20	54	5
5	عمل دورات خاصة عن الأسس الخاصة بالتسويق للأسماك.	20	54	5
6	عمل دورات موسمية مكثفة تشتمل على جميع مراحل الاستزراع. السمكي من البداية للنهاية لإتقال الخبرات الشخصية بالمعلومات النظرية والعملية.	30	81	2
7	عمل دورات تدريبية عملية لإنشاء الأحواض السمكية ثنائية الغرض	18	48.6	6
8	عمل الدورات التدريبية في مواقع الاستزراع السمكي	32	86.4	1

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات البحث الميدانية بمحافظة الشرقية عام 2021.

5- وأخيرا يوصى البحث بضرورة القيام ببحوث مماثلة تمتد لتشمل البرامج التدريبية الإرشادية لجميع المجالات الزراعية وذلك لزيادة المستويات المعرفية لجميع الفئات المختلفة وأيضا للوقوف على مميزات وقصور دور الإرشاد الزراعي في تلك البرامج التدريبية.

المراجع:

- 1- أبوالنصر، مدحت محمد (2012)، مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، القاهرة، مصر، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- 1- البسيوني، سحر ممدوح محمد (2009)، أثر التدريب على معارف واتجاهات مساعدي هيئة البحوث بالمعمل المركزي لبحوث الثروة السمكية، المجلة المصرية للعلوم التطبيقية، مجلد24، (عدد10ب) أكتوبر.
- 2- الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD) <http://www.astd.org>، تاريخ الدخول: 17 شباط، 2017.
- 3- الحريري، محمد سرور (2016)، إدارة الافراد الحديثة، (ط1)، شركة الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

التوصيات:

بناء على ما أظهرته نتائج الدراسة أمكن صياغة التوصيات الآتية:-

- 1- زيادة البرامج التدريبية في المجالات المختلفة وذلك لما أظهرته نتائج البحث من وجود تأثير للبرنامج التدريبي على المستوى المعرفي للمبحوثين.
- 2- الإهتمام الجيد بكافة المواصفات اللازمة لنجاح وفعالية التدريب وخاصة الأهداف التدريبية وذلك لما أظهرته النتائج حيث أشار أكثر من ثلثي المبحوثين إلى وضوح هذه الأهداف مما كان له عظيم الأثر في رفع كفاءة البرنامج المحدد.
- 3- الإهتمام والتركيز على المحتوى التدريبي الخاص بالبرنامج وذلك لما أظهرته النتائج أيضا بأن حوالي 83.8% من المبحوثين أشاروا بأن محتوى المادة التدريبية امتازت بكفاءة مرتفعة.
- 4- ضرورة عمل البرامج التدريبية في داخل المزارع السمكية وذلك لما أظهرته النتائج حيث أشار حوالي 86.4% من المبحوثين بضرورة عمل تلك الدورات بداخل مواقع الاستزراع السمكي وذلك لإتقال الخبرات الشخصية بالمعلومات النظرية والعملية.

- 4- السكارنه، بلال (2009)، التدريب الادارى، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.
- 5- السماوى، أحمد على ثابت (2014)، أثر التدريب والتنمية فى أداء العاملين بوجود إدارة المعرفة وزارة المالية فى اليمن: دراسة حالة، رسالة ماجستير، فى إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- 6- الكبيسى، عامر خضير حميد (2014)، التدريب الادارى والأمنى، رؤية معاصرة للقرن العشرين، (ط1)، دار حامد للنشر والتوزيع).
- 7- الهيئة العامة لتنمية الثروة السمكية (2019)، الكتاب السنوى للإحصاءات السمكية.
- 8- بوزر قاطة، أمال (2018/2019) أثر التدريب على أداء العاملين" دراسة حالة: موظفى مديرية جامعة محمد خيضر- بسكرة، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير.
- 9- جاسم، أحمد عيدان (2012)، تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها إطار نظرى، جامعة الانبار- كلية الإدارة والاقتصاد - الرمادى.
- 10- جودة، محفوظ أحمد (2010)، إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 11- خزام، ديما (2020/2019)، أثر التدريب فى أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية فى شركة يونيفارما للصناعات الدوائية، بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التاهيل والتخصص بإدارة لأعمال MBA.
- 12- سويلم، محمد نسيم على، (2003)، التوأمان الكفاءة والفعالية، مصر للخدمات العلمية.
- 13- عابد، لمياء توفيق عبد الحميد، حامد محمد حامد صميده (2006)، فعالية التدريب الإرشادى لمزارعى الأسماك، مجلة حوليات العلوم الزراعية بمشتهر، مجلد44، (4).
- 14- عبد الغنى، كريمان حسن، هشام محمد محمد صالح (2006)، تقييم البرنامج التدريبى للإخصائين العاملين بمشروع تكثيف الإنتاج الزراعى بمحافظات شمال الصعيد، المجلة المصرى للعلوم التطبيقية، مجلد 21، العدد (11ب) نوفمبر.
- 15- عقيلى، عمر (2009)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد إستراتيجى، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية.
- 16- محمد، غنيم محمد غنيم (2016)، دراسة تحليلية لاستفادة المهندسين الزراعيين من البرنامج التدريبى تقنيات إدارة واستخدام الموارد الطبيعية لتعظيم إنتاجية الاراضى المتأثرة بالملوحة، مجلة المنصورة للعلوم الزراعية، مجلد7، العدد10.

المراجع الأجنبية

- 17- Baldwin, Timothy T. 2008. Developing management Skill, McGraw – Hill, New york.
- 18- Cohen, J. 1988. Statistical Power Analysis for the Social Sciences (2nd. Edition). Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- 19- <https://www.elreefelmasrycom/ab out>

The effectiveness of the training program on the basics of fish farming for small investors in the land of Al-Maghra and west West Minya

Mona Hafez Mohamed Afasha¹, Eman Muhammad Ibrahim Salem² Muhammad Hifni Younis²

¹Central Laboratory for Aquaculture Research in Abbasa - Agricultural Research Center, Egypt.

² Agricultural Extension Research Institute and Rural Development - Agricultural Research Center, Egypt

ABSTRACT:

This research aimed to identify the knowledge level of the respondents with the technical recommendations related to the basics of fish farming before and after attending the training program, in addition to measuring the impact of the training program and also identifying the opinions of the respondents in the training program according to some criteria of training effectiveness, in addition to identifying the evaluation of the training program from The respondents' point of view, and the respondents' most important suggestions in order to increase the effectiveness of future training programs. The data was collected using a personal interview questionnaire through a form that was completed by the trainees before and after their exposure to the studied training programme.

They are in the Maghra and West West Minya regions of the New Egyptian Rural Development Company. They are 37 respondents during the training program. In presenting the results and analyzing the data, frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviation, paired T test were used to measure the differences between before and after the program, and Cohen's equation, and that To know the impact of the training program, The most important results were: that about 74.1% of the respondents had a medium level of knowledge of the technical recommendations related to the basics of fish farming before implementing the program, while 100% of the respondents had a high level of knowledge of the recommendations of fish farming after implementing the program. The training program was ranked in descending order as follows: water quality in fish farming with a medium degree of 2.89, feeding fish and diets with a medium degree of 2.81, incubation of fish fry with a medium degree of 2.75, and the results also indicate a high rate of the training program on the cognitive level of the respondents, where its value reached About 2.21 by applying Cohen's dee equation, The results also indicated that the most important suggestions of the respondents in order to increase the effectiveness of future training programs were arranged as follows: Training courses in fish farming sites mentioned by (86.4%) of the total respondents, conducting intensive seasonal courses that include all stages of fish farming from beginning to end to burden experiences Personality with theoretical and practical information was mentioned by (81%) of the total respondents, a lot of practical training courses, especially for hatching tilapia, mentioned by about (64.8%) of the total respondents.